

ARRETE MINISTERIEL DU 23 MARS 1972 FIXANT LES MODELES D'ENGAGEMENT DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES DANS LES SERVICES COMMUNAUX D'INCENDIE¹ (M.B. 01.07.1972)

Vu l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie, notamment les articles 11 et 16 des annexes 2 et 3 de cet arrêté;

Vu l'avis du Conseil d'Etat,

Arrête:

Article unique. Tout engagement de sapeur-pompier volontaire dans un service communal d'incendie doit être conforme à l'un des modèles fixés aux annexes 1 et 2 du présent arrêté, selon qu'il est contracté en qualité de stagiaire ou à titre effectif.

¹ Pour les officiers, voy. le chapitre IV.

ANNEXE 1

**Modèle d'engagement
en qualité de stagiaire d'un sapeur-pompier volontaire
dans un service communal d'incendie**

Je soussigné.....
né à....., le.....
demeurant à....., rue....., n°.....

déclare contracter un engagement d'une durée égale à celle du stage, en qualité de sapeur-pompier stagiaire volontaire au service communal d'incendie de.....

Ayant pris connaissance des règlements organique et d'ordre intérieur de ce service, je déclare m'y soumettre en tout point.

Le présent engagement prend cours le.....

Il me sera loisible de le résilier à tout moment moyennant un préavis d'un mois.

A..... le.....
(signature)

Communiqué à la commission de stage
le.....

Vu :
L'officier chef du service,

Agréé par l'autorité qui exerce le pouvoir d'engagement
le.....

Par le Collège:
Le Secrétaire,..... Le Bourgmestre,



ANNEXE 2

Modèle d'engagement à titre effectif d'un sapeur-pompier volontaire dans un service communal d'incendie.

Je soussigné.....
né à....., le
demeurant à , rue....., n°.....

déclare contracter un engagement d'une durée de cinq ans, à titre de sapeur-pompier effectif
volontaire au service communal d'incendie de.....

Ayant pris connaissance des règlements organique et d'ordre intérieur de ce service, je déclare m'y
soumettre en tout point.

Le présent engagement, qui est renouvelable, prend cours le

Il me sera loisible d'y mettre fin à tout moment, par démission volontaire, moyennant un préavis de
trois mois.

A le.....
(signature)

Vu :
L'officier-chef du service,

Agréé par l'autorité qui exerce le pouvoir d'engagement
le

Par le Collège:

Le Secrétaire, Le Bourgmestre,



ARRETE ROYAL DU 8 FEVRIER 1979 FIXANT LES CAS DANS LESQUELS IL PEUT ETRE FAIT MENTION DU SEXE DANS LES CONDITIONS D'ACCES A UN EMPLOI OU A UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE. (M.B. 16.02.1979)

Article. 1. Dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle pour lesquels le sexe constitue une condition déterminante, il peut être fait mention du sexe dans les seuls cas énumérés ci-après:

1° les personnes qui exercent les emplois ou activités professionnelles:

- d'acteur, actrice, chanteur, chanteuse, danseur, danseuse et d'artiste appelé à jouer un rôle de personnage masculin ou féminin;
- de mannequin qui doit revêtir des vêtements en vue de les présenter;
- de modèle pour les peintres, sculpteurs, photographes, instituts de beauté;

2° les emplois ou les activités professionnelles qui s'exercent à l'étranger dans des pays tiers aux pays membres de la Communauté Economique Européenne et où les lois et coutumes imposent qu'ils soient exercés par des personnes d'un sexe déterminé.

Art. 2. Le présent arrêté produit ses effets le 27 août 1978.

Art. 3. [...]

CIRCULAIRE MINISTERIELLE DU 15 MARS 1979 CONCERNANT LA DIMINUTION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL A PARTIR DU 1 OCTOBRE 1979 POUR LE PERSONNEL NON ENSEIGNANT DES PROVINCES, DES COMMUNES DE L'AGGLOMERATION DE BRUXELLES ET DES ASSOCIATIONS DE COMMUNES.

A Messieurs les Gouverneurs de Provinces,

Pour information :

Aux Députés permanents;

Aux Commissaires d'arrondissement.

Aux Bourgmestres et aux Echevins;

Au Président et aux Membres du collège de l'agglomération de Bruxelles;

Aux Présidents et aux membres des conseils d'administration des associations de communes.

Monsieur le Gouverneur,

Conformément à la 6^{ème} convention collective, la durée hebdomadaire du travail peut être ramenée à 38 heures à partir du 1^{er} octobre 1979 pour le personnel non enseignant de la plupart des services publics.

Il est souhaitable que les autorités compétentes des provinces, des communes, de l'agglomération de Bruxelles et des associations de communes adoptent la même mesure en faveur des membres de leur personnel non enseignant. Il va de soi que le nouvel horaire doit être réparti par l'autorité compétente en tenant compte des besoins de la population qu'elle est appelée à servir.

Une augmentation corrélative du cadre du personnel est susceptible d'être admise si la nécessité en est dûment prouvée.

Je vous prie, Monsieur le Gouverneur, de veiller à ce que cette circulaire soit reproduite dans le prochain numéro du *Mémorial administratif*.

CIRCULAIRE DU 26 NOVEMBRE 1979 CONCERNANT LE PERSONNEL PROFESSIONNEL DES SERVICES D'INCENDIE - COEFFICIENT MULTIPLICATEUR.

Monsieur le Gouverneur,

L'arrêté royal du 8 novembre 1967 concernant l'organisation générale des services d'incendie fixe en son annexe 1 les minima en personnel dont doivent disposer les services d'incendie. Les chiffres mentionnés au littera B, colonnes 3, 4, 5 et 7 de cette annexe doivent être affectés d'un coefficient multiplicateur dépendant du régime des prestations du personnel.

Complémentairement à mes circulaires des 22 octobre 1969 et 21 janvier 1972, j'ai l'honneur de porter à votre connaissance que le coefficient applicable au régime de 38 heures/semaine est de 5,62.

Voy. également la circulaire du 15 mars 1979.

CIRCULAIRE MINISTERIELLE DU 3 MARS 1986 CONCERNANT LE RENOUVELLEMENT DES ACTES D'ENGAGEMENT DES MEMBRES VOLONTAIRES DES SERVICES D'INCENDIE.

Monsieur le Gouverneur,

J'ai constaté certaines lacunes susceptibles de porter préjudice au personnel volontaire des services d'incendie, en ce qui concerne l'application de l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie.

En effet, il arrive que les autorités communales négligent ou omettent de faire renouveler en temps voulu les actes d'engagement, conformément aux dispositions de l'article 23, 1°, des annexes 2 et 3 dudit arrêté royal qui stipulent: « Les fonctions des membres volontaires du service prennent fin : 1° à l'expiration de la durée de l'engagement ou du rengagement ».

Or, il pourrait se produire que des volontaires se trouvant dans une situation irrégulière à cet égard soient victimes d'accident au cours d'opérations d'entraînement ou d'intervention, avec comme conséquence, qu'ils risqueraient de ne pouvoir bénéficier des garanties accordées par l'assurance obligatoire.

Pour éviter pareil inconvénient, il serait souhaitable que les autorités communales fassent dorénavant insérer in fine, dans les actes d'engagement des membres volontaires de leur service d'incendie dont les modèles ont été fixés par les arrêtés ministériels des 23 mars 1972 et 15 novembre 1972, une clause prévoyant la tacite reconduction et libellée par exemple comme suit:

«Sauf réception d'un préavis donné par l'autorité compétente trois mois avant l'expiration du terme, ledit engagement est renouvelé par tacite reconduction ».

J'attire toutefois votre attention sur le fait que l'existence d'une telle clause ne devrait pas dispenser pour autant l'autorité compétente d'avertir, en temps utile, les volontaires de l'expiration prochaine de la durée de leur engagement.

Je vous prie, Monsieur le Gouverneur, de faire publier la présente circulaire au *Mémorial administratif* de votre province.

ARRET DU CONSEIL D'ETAT DU 25 NOVEMBRE 1992 (VI. CHAMBRE) N° 41.149

TOURNEUR (*Mes Kenis et Blontröck*) et **VILLE DE TOURNAI** (*Mes Rivière, Gillet et Lambert*) c/
Province de Hainaut et Gouverneur de la province de Hainaut - Partie intervenante: Tourneur

- I. **AGENTS DES COMMUNES** - Droits et obligations - Obligation de résidence (1 à 3)
 - II. **AGENTS ET FONCTIONNAIRES PUBLICS** - Droits, obligations et incompatibilités - Obligation de résidence (1 à 3)
 - III. **DROITS ET LIBERTES** - Liberté individuelle (1 à 3)
 - IV. **CONVENTIONS INTERNATIONALES** - Les diverses Conventions - Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (2)
1. L'alternative que comportent l'article 5 de l'arrêté royal du 20 juillet 1972 ainsi que le règlement d'organisation du service communal d'incendie, portant obligation d'être domicilié dans la commune où est situé le service d'incendie ou dans une zone à déterminer par le conseil communal, démontre que le domicile qui y est visé ne s'identifie pas à celui des articles 102 et suivants du Code civil, et qu'il est étranger à la notion de principal établissement qui y repose.
 2. L'obligation domiciliaire ne se comprend, dans le chef d'un officier pompier, que par la nécessité inhérente à sa profession de pouvoir se rendre rapidement, en cas d'appel, à la caserne des pompiers ou sur les lieux d'un sinistre
Une telle obligation de présence sur un territoire déterminé ne peut être que limitée dans le temps, soit pendant des périodes de garde, à peine de violer l'article 7 de la Constitution et l'article 2 du protocole n° 4 additionnel à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le droit de choisir sa résidence ainsi que de se déplacer et circuler librement pouvant sans doute être restreint, mais non annihilé, par des impératifs tenant notamment à la sûreté publique
 3. La mesure d'ordre de la démission d'office d'un officier du corps des pompiers, décidée pour méconnaissance de l'obligation de résidence, doit être annulée lorsqu'aucun grief n'est formulé à l'encontre du requérant, tenant à sa présence, sa disponibilité ou à ses délais de réponse en cas d'appel pendant ses périodes de service ou de garde, mais qu'il paraît bien avoir été irréprochable à cet égard.

LOI DU 13 FEVRIER 1998 PORTANT DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI (1) (M.B. 19.02.1998)

Extrait

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE PREMIER. - Disposition générale

Article 1^{er} La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II. - Promotion de l'emploi

Section première. - Interdiction de fixer une limite d'âge maximale lors du recrutement et de la sélection.

Art. 2. Pour l'application de la présente section, il faut entendre par :

- 1° employeur : la personne physique ou morale qui fait appel au marché du travail pour que des candidats postulent un emploi vacant;
- 2° candidat : la personne physique qui, à la suite d'un appel, visé au 1°, pose sa candidature en vue d'obtenir l'emploi visé dans cette offre;
- 3° recrutement : l'ensemble des activités effectuées, par ou au nom de l'employeur, relatives à l'annonce d'un emploi vacant, y compris la détermination des conditions d'accès à cet emploi;
- 4° sélection : l'ensemble des différentes démarches y compris les critères de sélection, effectuées par ou au nom de l'employeur en vue d'engager du personnel.

Art. 3. § 1^{er}. En cas de recrutement de personnel, il est interdit de fixer une limite d'âge maximale à partir de laquelle un candidat ne peut plus poser sa candidature.

§ 2. Dans le cadre de la sélection du personnel, il est interdit de fixer une limite d'âge maximale à partir de laquelle le candidat ne serait plus pris en considération pour l'entrée en service.

§ 3. La référence tant formelle qu'implicite à une limite d'âge, visée aux §§ 1^{er} et 2, tombe sous cette interdiction.

Art. 4. § 1^{er}. L'interdiction visée à l'article 3 n'est pas d'application pour le recrutement de personnel lorsque la limite d'âge maximale est imposée par une disposition légale.

§ 2. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, fixer les cas dans lesquels il pourra être fait mention de l'âge dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle pour lesquels, en raison de la nature ou des conditions de leur exercice, l'âge constitue une condition déterminante.

Art. 5. Les employeurs, les candidats et les organisations représentatives des travailleurs, visés à l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, 4°, a) et b), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, disposent d'un droit d'action en vue du règlement des différends relatifs à l'application de la présente section et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 6. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les agents désignés par le Roi surveillent l'application de la présente section et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Art. 7. Sans préjudice des dispositions des articles 269 et 271 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

- l'employeur, ses préposés ou mandataires qui ne respectent pas les dispositions de l'article 3 de la présente section;
- tous ceux qui au nom de l'employeur, ses préposés ou mandataires ne respectent pas l'article 3 de la présente section;
- tous ceux qui font obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente section.

Art. 8. En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

Art. 9. L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 10. § 1^{er}. Toutes les dispositions du livre Ier du Code pénal, le chapitre V excepté, mais le chapitre VII compris, sont applicables aux infractions visées par la présente section.

§ 2. L'article 85 du Code précité est applicable aux infractions visées par la présente section sans que le montant de l'amende puisse être inférieur à 40 % des montants minima visés par la présente section.

Art. 11. L'action pénale du chef d'infraction aux dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

...

CIRCULAIRE DU 21 JUIN 1999 RELATIVE A LA LIMITE D'AGE LORS DU RECRUTEMENT. (M.B. 27.07.1999)

A Messieurs les Gouverneurs,
A Mesdames et Messieurs les Députés permanents,
A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et Echevins,
A Mesdames et Messieurs les Présidents des Intercommunales,

La loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, publiée au Moniteur belge du 19 février 1998 comporte plusieurs dispositions concernant la fixation d'une limite d'âge maximale lors du recrutement et de la sélection.

Conformément aux articles 2 à 11 de la section 1^{re} du chapitre II de cette loi, il est désormais interdit de fixer une limite d'âge maximale à partir de laquelle un candidat ne pourrait plus poser sa candidature ou être sélectionné.

Cette interdiction s'adresse tant aux employeurs du secteur privé qu'aux employeurs du secteur public. Toute personne morale de droit public étant concernée, il s'impose que les communes, provinces et intercommunales wallonnes respectent cette interdiction.

Aucun acte réglementaire émanant d'un pouvoir local et fixant des conditions de recrutement, de sélection ou de nomination tant aux emplois statutaires que contractuels ne peut inclure une condition liée à un âge maximal. La loi précise en outre que tant la référence formelle qu'implicite à une limite âge tombe sous l'interdiction.

Il reste, par contre, permis de fixer un âge minimal.

Il découle également de cette interdiction que seules des limites posées par la loi ou le décret peuvent encore être invoquées. Dès lors, les limites maximales actuellement posées par textes réglementaires (arrêté royal, arrêté du Gouvernement wallon,...) ne doivent plus être prises en considération depuis l'entrée en vigueur de la loi du 13 février 1998 susmentionnée.

J'attire toutefois votre attention sur le fait que le § 2 de l'article 4 de cette loi permet au Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, de fixer les cas dans lesquels il pourra être fait mention de l'âge dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle pour lesquels l'âge constitue une condition déterminante. Seules des raisons liées à la nature ou aux conditions d'exercice de l'emploi pourront fonder de telles exceptions.

Il vous est dès lors recommandé d'être particulièrement attentif à tout arrêté qui serait pris en application de ce paragraphe.

Le non-respect de cette interdiction pourra entraîner, dans le cadre de l'exercice de la tutelle administrative, l'annulation ou la non-approbation des décisions illégales. D'éventuels recours au Conseil d'Etat pourront également être introduits sur cette base. En outre, des sanctions pénales sont prévues par la loi du 13 février 1998 susmentionnée ainsi que des sanctions administratives en application de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments respectueux.

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,

CIRCULAIRE MINISTERIELLE DU 28 MAI 2004 CONCERNANT L'OBLIGATION DE DOMICILE IMPOSEE AUX SAPEURS-POMPIERS.

Madame le Gouverneur,
Monsieur le Gouverneur,

L'arrêt du Conseil d'Etat du 4 juillet 2003 relatif à l'obligation de domicile imposée aux membres du service d'incendie de Louvain a soulevé un certain nombre de questions au sujet de l'admissibilité d'une telle obligation.

C'est pourquoi je vous demande de communiquer ce qui suit aux communes qui disposent d'un service d'incendie et, le cas échéant, au Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'Intercommunale d'incendie de Liège et environs (I.I.L.E.) :

1. L'arrêt Buts du Conseil d'Etat du 4 juillet 2003

Dans son arrêt numéro 121.320 du 4 juillet 2003, le Conseil d'Etat a annulé la décision du collège des bourgmestre et échevins de la Ville de Louvain retirant à Monsieur Buts la qualité d'agent statutaire du service d'incendie de la Ville de Louvain. L'intéressé ne remplissait plus l'obligation de domicile.

Le Conseil d'Etat a fondé son arrêt sur l'article 2 du Protocole n° 4 à la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH). Il ressort de cet article que la liberté du choix du domicile est la règle générale. Des restrictions à cette règle générale ne peuvent être acceptées qu'à titre exceptionnel. Il peut notamment être dérogé à la liberté du choix du domicile lorsque la restriction tend à protéger certains intérêts énumérés limitativement et que la restriction est nécessaire dans une société démocratique, ce qui exige qu'elle ne soit pas disproportionnée par rapport au but poursuivi. En outre, la restriction à la liberté du choix du domicile doit être prévue par une loi. Dans ce cas, il a été fait référence à l'article 145 de la Nouvelle loi communale. Ce dernier article doit être compris et interprété conformément à l'article 2 du protocole n° 4 à la CEDH.

Au service d'incendie de Louvain, les membres du personnel opérationnel restent à la caserne pendant toute la durée de leur service (24 heures), sauf évidemment s'ils doivent partir en intervention. Pendant la période de repos de 48 heures, ils sont entièrement libres. Le Conseil d'Etat a estimé que l'obligation de domicile n'est pas suffisamment proportionnée au but poursuivi. L'obligation de domicile imposée aux membres du service d'incendie de Louvain constitue dès lors une restriction à la liberté du choix du domicile qui n'est pas nécessaire dans une société démocratique. L'article du règlement organique concernant l'obligation de domicile devait par conséquent être considéré comme illégal et ne devait pas être appliqué.

2. Signification du domicile :

On entend par "domicile" la résidence principale, telle que définie dans la loi du 19 juillet 1991 relative aux registres de la population et aux cartes d'identité et modifiant la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques. La notion de résidence principale est basée sur une situation de fait, ce qui veut dire la constatation d'une résidence effective sur un territoire déterminé pendant la majeure partie de l'année, qui correspond parfaitement à la nécessité de disposer de personnel susceptible d'être appelé à tout moment à très court terme.

3. Admissibilité de l'obligation de domicile pour les services d'incendie:

Règle générale :

La **liberté du choix du domicile** est prévue par l'article 2 du Protocole n° 4 à la Convention européenne des droits de l'homme.

Des restrictions à cette règle générale ne peuvent être acceptées qu'à titre exceptionnel.

Il peut notamment être dérogé à la liberté du choix du domicile lorsque la restriction tend à protéger certains intérêts énumérés limitativement (notamment la sécurité publique) et que la restriction est nécessaire dans une société démocratique, ce qui exige qu'elle ne soit pas disproportionnée par rapport au but poursuivi.

De même, la restriction à la liberté du choix du domicile doit être prévue par une loi. On entend par "loi" la loi au sens matériel, c'est-à-dire toute règle de droit généralement contraignante, quel que soit l'organe dont elle émane (par exemple une loi, un arrêté royal, un règlement communal).

Application aux services d'incendie :

Une obligation de domicile ne peut être imposée que si elle est nécessaire pour assurer la sécurité publique.

Etant donné que les missions d'aide aux personnes et aux biens confiées aux membres des services d'incendie ont pour but de garantir la sécurité publique, elles peuvent dès lors pleinement justifier une restriction au principe général de la liberté d'établissement.

Dans la pratique, une obligation de domicile sera imposée dans les services **volontaires** et les services **mixtes** parce que ces services disposent habituellement d'un nombre insuffisant d'agents de garde à la caserne. Une obligation de domicile peut mais ne doit pas nécessairement être imposée aux volontaires et aux pompiers professionnels.

L'obligation de domicile ne peut pas être imposée si le service d'incendie est organisé de telle façon que le nombre de sapeurs-pompiers présents à la caserne est suffisant pour assurer un départ en intervention. Les **services professionnels** ne pourront généralement pas imposer d'obligation de domicile parce qu'ils sont organisés de telle façon que le nombre de sapeurs-pompiers présents à la caserne est suffisant pour assurer un départ en intervention.

Admissibilité des dérogations à l'obligation de domicile:

Parce que la liberté du choix de la résidence est la règle générale, les dérogations à l'obligation de domicile doivent pouvoir être possibles lorsque celle-ci est autorisée.

L'obligation de domicile devrait pouvoir être complétée par la disposition suivante dans le règlement organique du service d'incendie :

"Un membre du service d'incendie qui ne satisfait pas à l'obligation de domicile mais qui dispose toutefois de la possibilité de rejoindre la caserne des pompiers très rapidement après un appel peut demander une dérogation à l'obligation de domicile au conseil communal. Le conseil communal peut accorder une dérogation à l'obligation de domicile compte tenu des circonstances inhérentes à chaque cas individuel."

Grâce à une telle dérogation, une personne qui exerce par exemple une activité professionnelle à proximité de la caserne mais que ne satisfait pas à l'obligation de domicile peut cependant être autorisée à faire partie du service d'incendie.

L'arrêté de nomination ou le contrat d'engagement doit indiquer les motifs pour lesquels il est exceptionnellement dérogé à l'obligation de domicile pour la personne concernée.

4. Mention dans l'arrêté de nomination ou le contrat d'engagement des motifs pour lesquels l'obligation de domicile est imposée

Chaque fois qu'une obligation de domicile est imposée à un membre d'un service d'incendie, l'arrêté de nomination ou le contrat d'engagement doit motiver cette obligation.

A cette fin, on pourrait par exemple utiliser la formulation suivante :

"Au plus tard six mois après la fin de son stage, il doit avoir sa résidence principale sur le territoire de la commune ou dans un rayon de X kilomètres autour de la caserne. Cette obligation doit nécessairement être imposée pour assurer la sécurité publique. Le service d'incendie doit toujours pouvoir disposer à court terme d'un nombre suffisant de sapeurs-pompiers. (Ce texte sera complété par des informations sur la situation spécifique du service de manière à faire apparaître qu'il est vraiment nécessaire d'imposer une obligation de domicile)."

5. Disponibilité

L'obligation de domicile peut être complétée ou remplacée par d'autres formes de disponibilité de l'intéressé pour le service d'incendie. Différents systèmes sont possibles, notamment un système de garde dans lequel le membre concerné du service d'incendie s'engage par exemple à être joignable

par GSM pendant certaines périodes à fixer régulièrement et à se tenir à disposition de manière telle qu'il puisse rejoindre à très court terme la caserne des pompiers.

Imposer une telle obligation constitue pour l'intéressé une restriction à sa liberté de mouvement. Une telle restriction peut toutefois être autorisée compte tenu de la nécessité d'assurer la sécurité publique.

Pour imposer une telle obligation de disponibilité, il faut à nouveau mentionner dans l'arrêté de nomination ou le contrat d'engagement les raisons pour lesquelles cette obligation est imposée.

La formulation suivante peut être utilisée à cette fin :

"Il accepte de se tenir à la disposition du service d'incendie pendant les périodes au cours desquelles il est de garde hors caserne. Ces périodes seront fixées régulièrement et lui seront communiquées suffisamment longtemps à l'avance. Pendant ces périodes, il sera joignable au moyen d'un système d'appel et se tiendra à la disposition du service d'incendie de manière telle qu'il puisse rejoindre à très court terme la caserne des pompiers. Cette obligation doit nécessairement être imposée pour assurer la sécurité publique. Le service d'incendie doit toujours pouvoir disposer à court terme d'un nombre suffisant de sapeurs-pompiers. (Ce texte sera complété par des informations sur la situation spécifique du service de manière à faire apparaître qu'il est vraiment nécessaire d'imposer une obligation de disponibilité.)"

Si la commune veut imposer une telle obligation de disponibilité, cette obligation doit être mentionnée parmi les conditions de recrutement dans le règlement organique du service d'incendie.

La formulation suivante peut être utilisée à cette fin :

"pouvoir rejoindre la caserne des pompiers dans les X minutes de l'appel pendant les périodes de garde;"

Veillez agréer, Monsieur le Gouverneur, l'assurance de ma considération la plus distinguée.

LOI DU 10 MAI 2007 TENDANT A LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

TITRE Ier

CHAPITRE Ier. - DISPOSITIONS INTRODUCTIVES

Article 1er. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. La présente loi transpose :

- La Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;

- La Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002;

- La Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996;

- La Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe;

- La Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services;

- La Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité;

- La Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe.

Art. 4. § 1er. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe

CHAPITRE II. - DEFINITIONS

Art. 5. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;

- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;

- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;

- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;

- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, visées à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

2° groupements d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 35;

3° dispositions : les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

4° Institut : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;

5° distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

6° discrimination directe : distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi;

7° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé;

8° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

9° harcèlement : comportement indésirable qui est lié au sexe, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

10° harcèlement sexuel : comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base du sexe, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

13° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 13;

14° sécurité sociale : les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies

professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;

15° avantages sociaux : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;

16° régimes complémentaires de sécurité sociale : régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

CHAPITRE III. - CHAMP D'APPLICATION

Art. 6. § 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :

- 1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
- 2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- 3° les avantages sociaux;
- 4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- 5° les relations de travail;
- 6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- 7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- 8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement :

- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
- la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
- la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
- la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
- l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;

2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats du stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;

- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;

- la durée du travail et les horaires de travail;

- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;

- les régimes relatifs au travail de nuit;

- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;

- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;

- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;

- la classification des professions et des fonctions;

- le congé-éducation payé et le congé de formation;

- les régimes en matière de crédit-temps;

- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;

- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement;

- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;

- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;

- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;

- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de :

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;

- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;

- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;

- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;
- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

Art. 7. Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

TITRE II. - Justification des distinctions

CHAPITRE 1er. - JUSTIFICATION DES DISTINCTIONS DIRECTES

Section 1re. - En matière de biens et services

Art. 8. Dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, toute distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18.

Art. 9. § 1er. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après consultation de l'Institut, détermine de manière limitative les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

A défaut pour l'Institut de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

§ 3. En l'absence de ou des arrêtés royaux visés au paragraphe précédent, et au plus tard jusqu'au 21 décembre 2007, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, que les distinctions visées au paragraphe 1er peuvent être objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Art. 10. § 1er. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe dans la fixation des primes et prestations d'assurance est permise, si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. La présente disposition ne s'applique pas aux contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Ces contrats sont exclusivement régis par l'article 12.

§ 3. La dérogation visée au § 1er cessera d'être en vigueur à la date fixée par le Roi, et au plus tard le 21 décembre 2007.

Section II. - En matière de Sécurité sociale, d'avantages sociaux et affiliation aux organisations professionnelles

Art. 11. Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 2°, 6, § 1er, 3° et 6, § 1er, 7°, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 16, 17 et 18.

Section III. - En matière de Régimes complémentaires de sécurité sociale

Art. 12. § 1er. Dans les matières visées à l'article 6, § 1er, 4°, et sans préjudice du paragraphe 2 du présent article et des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe.

§ 2. En ce qui concerne les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension, tel que visé dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, ne peut contenir aucune distinction directe fondée sur le sexe.

Par dérogation à l'alinéa 1er, seules les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes, sont licites.

Par dérogation à l'alinéa 2, les engagements de pensions ne peuvent pas faire de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions personnelles.

Par dérogation à l'alinéa 2, les engagements de pensions du type contributions définies ne peuvent pas faire de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions.

Conformément à l'alinéa 1er, la distinction directe sur la base du sexe dans les engagements de pension comme visés dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, concernant les années de service prestées jusqu'au 17 mai 1990 inclus, n'entraîne aucune distinction illicite contraire à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Section IV. - En matière de relations de travail

Art. 13. § 1er. Dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail;

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Section V. - En matière de mention dans une pièce officielle et d'accès, de participation et de tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public

Art. 14. Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 6° et 6, § 1er, 8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE II. - JUSTIFICATION DES DISTINCTIONS INDIRECTES

Art. 15. Toute distinction indirecte fondée sur le sexe constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE III. - MOTIFS GÉNÉRAUX DE JUSTIFICATION

Art. 16. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 17. Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Art. 18. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

§ 3. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail les mesures nécessaires aux fins de conformer au principe d'égalité entre les hommes et les femmes la législation relative à l'assurance maladie-invalidité, aux allocations familiales, aux pensions, à l'assurance chômage et aux vacances annuelles.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Ces mesures auront trait notamment :

- 1° aux notions de « chef de famille » et de « personnes à charge »;
- 2° aux différences dans les conditions d'octroi concernant certaines prestations;
- 3° aux différences concernant la charge de la preuve;
- 4° aux différences dans le mode de calcul et dans le montant de certaines indemnités.

§ 4. Les arrêtés royaux portant exécution de l'article 18, § 3, sont soumis à la consultation des commissions parlementaires compétentes.

TITRE III

CHAPITRE 1er. - INTERDICTION DE DISCRIMINATION

Art. 19. Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

CHAPITRE II. - DISPOSITIFS DE PROTECTION

Art. 20. Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

Art. 21. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;

- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts;

- une action en justice introduite par la personne concernée;

- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier et second tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoin en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

Art. 22. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;

- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par l'Institut auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

- une action en justice introduite par la personne concernée;

- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement intéressé auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par une lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, aux conditions fixées antérieurement :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer l'indemnité visée dans le § 6.

§ 9. la protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice;

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Art. 23. § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi.

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Art. 24. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 16 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385novies du Code judiciaire.

Art. 25. § 1er. A la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé. Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente. Sous peine de nullité, la requête contient;

1° l'indication des jours, mois et année;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;

4° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

TITRE IV. - Dispositions pénales

Art. 26. Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur le sexe.

Art. 27. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

Art. 28. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de son sexe.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi sur ordre de ses supérieurs dans des affaires du ressort de ceux-ci et dans lesquels il leur devait obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l'acte et de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 29. Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 25 à la suite d'une action en cessation.

Art. 30. En cas d'infraction aux articles 27, 28 ou 29, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 31. Toutes les dispositions du livre Premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

TITRE V. - Charge de la preuve

Art. 32. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

Art. 33. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

TITRE VI. - Instances compétentes

Art. 34. L'Institut peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

Art. 35. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre :

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 36. Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action de l'Institut et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

TITRE VII. - Divers

Art. 37. § 1er. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut prendre des mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

§ 2. Les arrêtés royaux visés au § 1er sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 38. § 1er. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services

financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de la loi précitée du 28 avril 2003, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

§ 3. En ce qui concerne les pensions complémentaires des indépendants, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans le titre II, Chapitre premier, Section 4, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 62 de la loi-programme, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

Art. 39. L'article 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est remplacé par la disposition suivante :

« 6° agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes ».

Art. 40. La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, est abrogée.

Art. 41. L'article 29 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est abrogé.

Art. 42. A l'article 1er, 32°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, les points n, o, p sont abrogés.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soi revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.